



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**  
**DE LA EDUCACIÓN**

Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas  
nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Lennin Adolfo Gutiérrez Vásquez (ORCID: 0000-0001-9042-2423)

**ASESORA:**

Dra. Nancy Aida Carruitero Avila (ORCID: 0000-0002-5138-6519)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

**Chepén – Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

Para mis amados progenitores, quienes me impulsan a seguir alcanzo mis metas y a mi querida hermana, quién es ejemplo de logros académicos y profesionales.

**Lennin Adolfo**

## **Agradecimiento**

Al creador por darme la sapiencia y paciencia necesaria para culminar con éxito el reto de obtener el grado académico.

Especial agradecimiento a los docentes de mis estudios de maestría, quienes me dieron conocimientos nuevos para desarrollar con éxito el presente trabajo.

**Lennin Adolfo**

## **Página del Jurado**



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

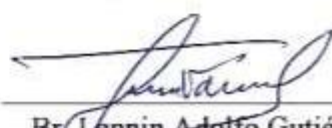
Yo, Lennin Adolfo Gutiérrez Vásquez, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44414581 con la tesis titulada “Clima laboral y desempeño docentes en instituciones educativas públicas nivel secundario del Distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chepén, enero del 2020.

  
Br. Lennin Adolfo Gutiérrez Vásquez  
DNI N°44414581

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
2.2. Operacionalización de variables .....	14
2.3. Población y muestra.....	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5. Procedimiento .....	18
2.6. Método de análisis de datos.....	18
2.7. Aspectos éticos .....	19
III. RESULTADOS .....	19
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS .....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

### **Tabla N° 01:**

Operacionalización de la Variable 01 Clima Laboral..... 14

### **Tabla N° 02:**

Operacionalización de la Variable 02 Desempeño Docente..... 15

### **Tabla N° 03:**

Distribución de Docentes..... 16

### **Tabla N° 04:**

Resultados de confiabilidad del cuestionario “Clima Laboral” ..... 17

### **Tabla N° 05:**

Resultados de confiabilidad del cuestionario “Desempeño Docente” ..... 17

### **Tabla N° 06:**

Validez por juicio de expertos de los cuestionarios “Clima Laboral”  
y “Desempeño Docente” ..... 18

### **Tabla N° 07:**

Distribución de docentes según clima laboral ..... 19

### **Tabla N° 08:**

Distribución de docentes según desempeño docente ..... 20

### **Tabla N° 09:**

Distribución de docentes según clima laboral y desempeño docente ..... 21

### **Tabla N° 10:**

Distribución de docentes según clasificación de clima laboral y sus dimensiones ..... 22

### **Tabla N° 11:**

Distribución de docentes según clasificación de desempeño docente y sus dimensiones...23

### **Tabla N° 12:**

Prueba de normalidad de las variables clima laboral y desempeño docente ..... 24

### **Tabla N° 13:**

Correlación entre las variables clima laboral y desempeño docente ..... 25

### **Tabla N° 14:**

Correlación de la dimensión Autorrealización y desempeño docente..... 26

### **Tabla N° 15:**

Correlación de la dimensión involucramiento laboral y desempeño docente ..... 27

### **Tabla N° 16:**

Correlación de la dimensión supervisión y desempeño docente ..... 27

**Tabla N° 17:**

Correlación de la dimensión comunicación y desempeño docente .....	28
--	----

**Tabla N° 18:**

Correlación de la dimensión condiciones laborales y desempeño docente .....	29
---	----

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

	<b>Pág.</b>
<b>Figura N° 01:</b> Variable clima laboral	20
<b>Figura N° 02:</b> Variable desempeño docente	20
<b>Figura N° 03:</b> Clima laboral y desempeño docente	21
<b>Figura N° 04:</b> Clima laboral y sus dimensiones	22
<b>Figura N° 05:</b> Desempeño docente y sus dimensiones	23

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019, donde se consideró como hipótesis general: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019.

La población estuvo conformada por los docentes de las instituciones del nivel secundario régimen público del distrito de Pueblo Nuevo, el tipo de investigación fue cuantitativa no experimenta, con un diseño descriptivo correlaciona. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionarios para conocer aspectos del clima laboral con 28 ítems y el desempeño docente con 26 ítems. Para la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación se aplicó una prueba piloto a 20 docentes con las mismas condiciones de la población muestral, la cual arrojó como resultado según el estadístico Alfa de Cronbach 0,938 para el instrumento de clima laboral y 0,930 para el instrumento de desempeño docente, presentando alta confiabilidad.

Los datos obtenidos se tabularon y se procesaron usando medidas estadísticas, empleando SPSS24, permitiendo el conocimiento eficaz y rápido del comportamiento de las variables de estudio. Para demostrar la relación entre las variables de estudio se empleó la prueba de Spearman. Los resultados indican que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019, con un nivel de significancia menor a 0,05 y un coeficiente de correlación intermedio de 0,703.

**Palabra clave:** Clima institucional, desempeño docente.

## ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the relationship between the working climate and the performance of teachers in public secondary educational institutions in the Pueblo Nuevo District - UGEL Chepén – 2019, where it was considered as a general hypothesis: there is a direct relationship between the working climate and the performance of teachers in public secondary educational institutions in the Pueblo Nuevo District - UGEL Chepén – 2019.

The population was made up of teachers of secondary level institutions public regime of the District of Pueblo Nuevo, the type of research was quantitative not experimented, with a corresponding descriptive design. The survey technique was applied with questionnaires to know aspects of the working climate with 28 articles and teaching performance with 26 articles. For the validity and reliability of the research instruments a pilot test was applied to 20 teachers with the same conditions of the sample population, which resulted, according to Cronbach's Alpha statistic, 0,938 for the working climate instrument and 0,930 for the teaching performance instrument, presenting high reliability.

The data obtained was tabulated and processed using statistical measures, using SPSS24, allowing effective and rapid knowledge of the behavior of the study variables. The Spearman test was used to demonstrate the relationship between the study variables. The results indicate that there is a significant relationship between the working climate and teaching performance in public secondary education institutions in the Pueblo Nuevo district - UGEL Chepén – 2019, with a level of significance less than 0.05 and an intermediate correlation coefficient of 0.703.

**Keywords:** institutional climate, teaching performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El desarrollo tecnológico ha traído serias consecuencias en el ámbito económico, social y político, generando incluso una serie de dificultades en el aspecto educativo, específicamente en las relaciones personales entre los miembros de una institución, de modo que hoy en día se puede evidenciar deshumanización, individualismo, y conformismo. Según (Donayre, 2009) son estos aspectos los que conllevan a inestabilidad en el clima laboral en las instituciones tanto en el contexto internacional, nacional y local. Esta situación es tomada en cuenta por la administración educativa que relaciona el clima con el desempeño docente.

Para tener un buen clima laboral y lograr el éxito en la vida es necesario que toda institución u organización tenga en claro que el espacio donde se va a desempeñar un cargo o una función tiene que estar constituido por personas que aporten, generen ideas, soluciones y se motiven cada día mediante el interés que se le ponga a sus necesidades y el grado de eficacia con el son atendidas. Por lo contrario, si dentro del clima laboral hay una persona que solo atiende a sus necesidades personales y no motiva a su personal, esto disminuirá el nivel de trabajo y desempeño que tengan sus colaboradores. (Chiavenato, 2009), es por esta razón que este punto debe estar claramente analizado, ya que el desempeño del maestro es la clave esencial para poder contribuir positivamente al rendimiento académico (Estrada, 2013).

Dueñas y Bobadilla (2013) en su tesis para la Universidad Nacional del Altiplano Puno. La investigación fue cuantitativa descriptiva y su muestra fue de 149 docentes. La investigación concluye que el vínculo es altamente elevado entre las variables de estudio clima institucional y desempeño docente, de acuerdo a los coeficientes de correlación obtenidos de las puntuaciones ( $r= 0,91$  y  $r=0,97$  respectivamente).

Camasi (2018) en su tesis de la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima. La investigación fue cuantitativa, cuasi experimental y su muestra fue de 20 personas. La investigación que los pensamientos positivos acerca del trabajo que la persona desempeña, se relaciona con una manera eficiente de realizar sus funciones laborales y el bienestar general que presenta en diferentes aspectos de su vida. Así también, en los estudios revisados se encuentra que las remuneraciones e incentivos económicos fueron elementos que carecían de satisfacción por parte de los sujetos.

El clima laboral está vinculado con la motivación del personal, es la iniciativa dentro de una empresa u institución, para que sus trabajadores tengan mayor rendimiento y por ende productividad, asimismo apoyen al buen clima laboral. Imponer una política de remuneración salarial es fundamental en toda organización y no está limitado al sueldo económico que percibe por su trabajo sino a otorgar otros beneficios por alcanzar y superar su meta, lo cual va a permitir que el trabajador se sienta recompensado y valorado. (Guerra, 2011)

Desde el plano internacional el clima laboral fue abordado:

Sánchez (2011) cuyo estudio en la ciudad de México, desarrolla como diseño de investigación, cuantitativo, con estudio de casos, donde han participado como parte de la muestra a ocho docentes, que entre sus conclusiones asume: Que según la clasificación de Likert (1965) los resultados apuntan a la jerarquización del clima dominante como uno del Sistema III (sistema consultivo). Así mismo, se halló que el desempeño docente, se posiciona en medio del perfeccionamiento de las competencias laborales primordiales y peculiares dentro de un valor A (100%) y uno B (75%). Como se observa, en la cita, se trabajan ambas variables de estudio y se puede tomar como referente que nos permita validar o rechazar las hipótesis planteadas.

Viñan (2017), en su tratado de la escuela superior politécnica de Chimborazo de Ecuador, tesis cuanti-cualitativo con una población de 41 docentes. Se deduce que hay un nexo positivo entre las situaciones laborales y la visión institucional, y de acuerdo a las encuestas realizadas hay una buena administración de los recursos por ello el clima de trabajo en Facultad de Ciencias de la ESPOCH, repercute de manera directa en el desenvolvimiento de sus docentes, en sus tareas académicas y administrativas.

En la realidad internacional en Venezuela Luengo (2013), en un estudio que realizó para conseguir el grado de Maestro Scientiarum en Educación, propone como diseño de investigación a un trabajo no experimental, transversal y de campo, habiendo tenido como participantes de la investigación a 44 docentes, y 5 directores llega en una de sus conclusiones a manifestar entre las variables de estudio existe un alto nivel de vinculación estadísticamente demostrable. La tesis que se toma como referencia, coincidentemente recoge como variables de estudios a ambas variables que se investigan, demostrando que el clima organizacional mejora el desempeño de los educadores si existen condiciones que motiven a los docentes para el fin propuesto.



En el Perú, Calcina (2012) en su tratado elaborado en la facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez - Perú 2012. La investigación fue descriptiva correlacional aplicada a 100 docentes. Se determina que el clima institucional y el desempeño docente están vinculados de manera positiva; según el análisis Pearson; por lo tanto, se infiere que si hay un clima institucional bueno entonces también habrá un desempeño laboral bueno de los educadores.

Prado (2015), en su estudio de investigación sobre los componentes del clima laboral y sus competencias en lo que se refiere al desempeño laboral en los colaboradores del área de administración de la Universidad Cesar Vallejo. El trabajo investigativo se realizó para evaluar el nexo que existe en las dimensiones del clima laboral y sus competencias en el rendimiento de los colaboradores administrativos. En esta investigación se concluyó que el ambiente laboral tiene un nexo relevante con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos, lo que queda demostrado que el clima laboral viene a ser un agente necesario para tener un nivel de desempeño elevado en los colaboradores de la empresa; se determina la presencia de una correlación de causa y efecto positiva con las variables en estudio.

El desempeño del docente en Perú, es considerado como una herramienta principal dentro de cualquier unidad educativa, de lo contrario como lo afirma una encuesta realizada por CADE educación, se podría generar un incumplimiento en la práctica que el docente desempeña en su diario vivir. (Ipso, 2017).

Arenas (2017) realizó una investigación bajo el paradigma cuantitativo, con una muestra de 42 personas, concluye que: toda la muestra, hizo de manifiesto los diversos agentes que participan en el desarrollo de un impecable clima organizacional en el desempeño de los educadores.

Medina (2017) ejecuto una investigación, realizada con 25 docentes, la misma que fue de carácter descriptivo correlacional, concluye que los desenlaces del análisis proponen que el clima organizacional y el desempeño de los profesores son dos objetos de estudio de larga investigación, sin embargo, si es factible dilucidar la influencia para actuar acertadamente y renovar de forma positiva la apreciación del clima laboral de la UESDG-Q y, por lo ende del desempeño de los profesores.

Garg & Talwar (2017) investigaron el impacto del clima institucional sobre el desempeño laboral del sector de educación de Indore (India), siendo la muestra 100

docentes y estudiantes de la docencia, utilizaron como instrumento el cuestionario dividido en tres partes: cultura organizacional (compromiso del equipo, entorno de trabajo y flexibilidad); desempeño laboral e información demográfica. Concluyeron que el ambiente de trabajo debe ser apto para la satisfacción y el compromiso de los empleados.

La motivación del personal, es la iniciativa dentro de una empresa u institución, para que sus trabajadores tengan mayor rendimiento y por ende productividad, asimismo apoyen al buen clima laboral. Imponer una política de remuneración salarial es fundamental en toda organización y no está limitado al sueldo económico que percibe por su trabajo sino a otorgar otros beneficios por alcanzar y superar su meta, lo cual va a permitir que el trabajador se sienta recompensado y valorado. (Guerra, 2011)

En el ámbito nacional, Collazos (2018) sustenta en su estudio: Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I.E. “Mariano Melgar Valdiviezo” del distrito de José Leonardo Ortiz, Chiclayo. Universidad César Vallejo de Trujillo. El estudio fue cuantitativo correlacional, con 30 trabajadores como muestra, entre directivos y docentes. Esta investigación concluye que el actual desempeño docente de la mayoría del grupo alcanzó el nivel satisfactorio, esto debido que los docentes toman en cuenta que los resultados del trabajo que despliegan se observa en los resultados de los estudiantes por eso planifican, ejecutan, evalúan y reflexionan sobre el procedimiento de enseñanza y aprendizaje.

Roldan (2018) en su tesis: Liderazgo del director en el marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima. El estudio fue cuantitativo, cuasi experimental y su muestra fue de 20 personas. La investigación afirma que el liderazgo democrático y el desempeño de los profesores están relacionados, ya que la primera variable si influye en la segunda variable observada en este estudio.

En el plano regional tenemos a Andía (2017) en su tesis: Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “Esmeralda de los Andes”. Huanta, 2017. Universidad César Vallejo de Trujillo. La investigación fue descriptiva correlacional y sus individuos de estudio fueron 137 educandos. Se llegó a la conclusión que existe un

nexo entre el desempeño de los educadores y el rendimiento académico de los alumnos objeto de su estudio, por lo que se afirma que si existe tal nexo entre las variables.

Alva (2018) en su estudio clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de la ciudad de Trujillo, redactada para obtener el grado académico de Maestra en Administración, habiendo empleado en su trabajo un diseño de investigación descriptivo correlacional, donde participaron 39 docentes de la I.E., habiendo llegado a determinar que los resultados exhibieron que entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 81014 Pedro Mercedes Ureña existe una relación significativa.

La investigación citada valida la variable clima organizacional condiciona a la variable desempeño docente en uno de los centros educativos públicos de la ciudad de Trujillo.

Chávez (2016), en la investigación realizada en la que aplicó el diseño de investigación no experimental de corte transversal, dice en una de sus conclusiones que: Se precisó que el estrés laboral tiene un grado importante de influencia en el desempeño de los profesores en este centro educativo. Como se describe en la investigación una de las variables es la que se vincula a la investigación que se desarrolla en el centro educativo Santa María del distrito de La Esperanza.

En base a las teorías existentes se definirá la variable clima laboral:

Según Cabrera (1999) lo define como la personalidad de una empresa, lo cual se va formando por un conjunto de rasgos secuenciales propios de cada empresa.

Así tenemos a Moos, (2008) considera como elementos del Clima laboral al elemento individual, de los empleados en el que se considera la conducta, la percepción, la personalidad, el aprendizaje y el stress. Otros elementos; las facciones dentro de la Organización, su estructura macro y micro dimensional, la normatividad, la motivación, el liderazgo, las políticas, la evaluación, la remuneración y la fase de toma de decisiones.

Todos estos elementos se constituyen en factores que van a ser percibidos por cada miembro de la organización lo cual constituyen la importancia de este enfoque del clima laboral. Por ello se dice el clima es el fiel reflejo de las buenas o malas interrelaciones entre lo personal y laboral (Corrales y Díaz 2003).

Las dimensiones del clima laboral para el presente estudio según Palma, (2009) tenemos: Autorrealización; es la realización de la personalidad a plenitud como producto del desarrollo de la potencialidad de cada individuo. Es el proceso de autodescubrimiento en búsqueda de la integridad para conocer nuestro nivel de satisfacción con la vida. Esta definición se relaciona con la teoría de la jerarquización de las necesidades de Maslow (1991) quien asegura que la autorrealización es el impulso del potencial de cada individuo desarrollando sus capacidades al máximo. Si esta dimensión está presente en todo trabajador y el clima laboral le favorece, permitirá que se proyecte al futuro desarrollándose personal y profesionalmente.

Involucramiento laboral; Davis y Newstrom (citado en Palma, 2009, p 27) lo definen como nivel de compromiso e identificación de cada individuo con su labor, entregando su tiempo, sus capacidades y energía. Se debe entender a este proceso de involucramiento como algo recíproco, es decir si el trabajador da todo por su organización también espera ser tomado en cuenta en cada uno de las decisiones de la organización. Los análisis de los diversos estudios realizados aducen que muy escasamente se toma en cuenta a los colaboradores en la toma de decisiones.

Por ello estos mismos autores sostienen que esta dimensión está vinculada con la misión y metas de la organización, es decir aquí se refleja el grado de compromiso que tiene cada trabajador para cumplir su labor (p.280).

Supervisión; es el proceso por el cual una persona experimentada y conocedora en algún rubro dirige a otra persona con la finalidad de obtener resultados favorables para ambos. Según (Bingham & Duran-Palma, 2013) en el aspecto educativo el proceso de supervisión se da de manera permanente a los docentes para conocer como desempeñan su función y a partir de ello brindarle la ayuda y orientación respectiva, así como también estimular el cumplimiento de su labor y apoyarlos en su preparación para aceptar los nuevos cambios y actualizaciones.

Esta acción es muy importante porque permite verificar la forma en que se está realizando el trabajo y detectar algunas falencias para superarlas con asesoramiento respectivo (Alvarado citado en Palma, p.29).

Comunicación; es entendido como el intercambio y transmisión de información o significados entre dos personas denominada emisor y receptor. Para Lamb, Hair y McDaniel (citado en Crispin, 2012, p.18), mediante la comunicación se intercambian o comparten significados mediante un conjunto común de símbolos. Según Fonseca, por

medio de la comunicación se comparte emociones, sentimientos, convirtiéndose en una necesidad de relacionarse con los demás, para intercambiar formas de pensar o transmitir un mensaje.

Según Chiavenato, I (2007) intercambiar información se ha constituido como una necesidad fundamental y esencial para el hombre y su organización social. Por ello para Robbins y Coulter la comunicación no sólo transfiere y comprende significados, sino que percibe el nivel de fluidez coherente y precisa de cada uno de los miembros de una empresa con sus clientes o usuarios.

Condiciones laborales; es entendido como el conjunto de elementos que van a determinar el actuar de cada trabajador, estos elementos lo constituyen los objetivos que se le plantean al trabajador los mismos que serán posteriormente evaluados (Palma, 2014, p.34).

Para cualquier organización es muy importante analizar el estado en que se trabaja, porque constituyen un elemento importante para los trabajadores; estas son: permanencia, la organización y estructura del mismo, los servicios sociales y remuneraciones entre otras. También está la seguridad e higiene en el trabajo; la praxis y fundamentos administrativos.

La teoría de los sistemas de (Likert, 1997) muestra la esencia del clima de trabajo y su importancia en la efectividad organizacional. Likert determina en su teoría que existen dos climas laborales. En primer lugar, se encuentra el clima de tipo autoritario que es donde la presencia del autoritarismo explorador se ve evidenciado en los directivos que no consideran las aportaciones de sus trabajadores al momento de tomar una decisión de relevancia para la institución. Una comunicación descendiente se da por la misma razón mencionada, es decir, el líder no tiene la capacidad de oír las necesidades externas e individuales de cada uno de los miembros del equipo, sino que solo considera las suyas como relevantes, lo que le impide escuchar las referencias de alguien más. Y por otro lado está el autoritarismo paternalista, que permite ciertas preferencias en los empleados de un rango superior, obviando los puntos de vista de los colaboradores que se encuentran en la parte baja del organigrama institucional, excluyéndolos en varias ocasiones en la participación en los acuerdos de decisiones de la institución. Es por esta razón, que el clima laboral de tipo participativo es consultivo, lo que quiere decir que permite a sus empleados poder aportar con opiniones, además de tenerles confianza. Sin embargo, las decisiones que se toman están regidas a lo dispuesto por los mandos altos

de la institución, aunque cabe resaltar que si está permitido que el personal subordinado pueda tener dominio sobre lo que le compete. También está la participación en grupo que permite la integración de todo el personal sin excluir a nadie, ya sea por su posición o el rango que tienen, lo que genera un ambiente colaborador y motivador. Cuando existe este tipo de inclusión los empleados aportan de manera asertiva y positiva respecto a un conflicto, a la implementación de algo en particular, o sencillamente a la toma de decisiones que fortalecerán el rendimiento académico de la institución, ya que sienten que son incluidos y que se toman en cuenta sus necesidades u opiniones. Likert citado por (Albañil, 2015). Entre los puntos que afectan el clima laboral como lo menciona (Jabit, 2008) se encuentran: la poca motivación, el bajo índice de comunicación e integración y sobre todo la escasa organización de parte de los directivos de la institución

La segunda variable de estudio es Desempeño Docente, definida como la actitud del docente en su desenvolvimiento en el ejercicio de su labor y cumplimiento de funciones con sus estudiantes y comunidad educativa. Colectivo de autores del ICCP (2007).

Desempeño Docente, se considera el desempeño docente como el proceso formal que busca la calidad educativa dentro del sistema. En este sentido es necesaria una constante evaluación del desempeño de los educadores para comprender sus alcances en el aprendizaje cotidiano de los estudiantes.

Para Fernández (2002) el desempeño de los profesores abarca programar las sesiones de clase, monitorear y brindar asesoría a sus estudiantes, trabajar en equipo con los docentes, directivos y padres de familia. Tener un buen desempeño es desenvolverse en marco reflexivo para que los alumnos también sean críticos y reflexivos en diferentes situaciones cotidiana que les toque atravesar, por ello si el docente es creativo también lo será el alumno (Vidarte, 2005).

Para Estrada (2013) el desempeño docente, es el accionar diario que tiene el docente frente a sus procesos de enseñanza o aprendizaje, teniendo en cuenta que rol que desempeña debe ser claro, actualizado, organizado y direccionado al cumplimiento de las normas básicas de educación. La finalidad de que un maestro ejerza de manera eficaz sus funciones, es lograr alcanzar el éxito con sus estudiantes y con la organización, además de, mejorar cada día en su profesión, capacitándose y adquiriendo nuevos conocimientos que refuercen su labor diaria.

Para (Monrroy, 2012) el rol de un docente es la práctica que tiene el profesional con la institución y alumnado, ejecutando acciones que refuercen las capacidades y destrezas de sus estudiantes enmarcados en la ley institucional que proporciona dicha entidad.

Para Montenegro & Aldana (2003) el desempeño de los profesores es el procedimiento por el que los profesores demuestran en el aula de clases y en el contexto educativo su capacidad para transmitir conocimientos y lograr la adquisición de destrezas en el estudiante. El desempeño docente lo constituyen factores como capacitación, desenvolvimiento, experticia, responsabilidad entre otros.

Para (Cerdeira, 2003) el desempeño son las competencias del docente para ejecutar su trabajo diario, el desempeño docente no es posible evaluarlo directamente sino a través de sus actuaciones.

Carranza (2005) manifiesta que el desempeño docente es determinado por el adecuado y óptimo manejo de los documentos curriculares, donde se considera la intervención del profesor para planificar, discernir, evaluar y proceder en la praxis educativa. De igual manera se debe considerar el profesionalismo al evidenciar el manejo de instrumentos.

El desempeño docente se sustenta teóricamente básicamente en:

El marco de buen desempeño docente, MINEDU (2012), cuyo documento contempla las características que debe cumplir de manera obligatoria todo docente, incluye dominios, competencias y desempeños con la finalidad de buscar el incremento de los aprendizajes en los educandos, así como el desarrollo personal y como docentes, abarcando también algunos agentes externos.

Los propósitos del Marco de Buen Desempeño Docente están relacionados al reflejo de la actitud crítica y reflexiva que debe mostrar todo docente en el cumplimiento de su labor educativa, así mismo ser protagonista del aprendizaje interactivo en la escuela. De ahí que este documento se constituye en una herramienta para el desenvolvimiento de todos los docentes.

El Marco de Buen Desempeño Docente incluye dominios los cuales son factores que van influir en los estudiantes para que a través de la práctica docente aprendan a actuar en las situaciones retadoras que se les presenta en la vida. Son cuatro los dominios, los mismos que en el presente estudio serán las dimensiones para esta variable:

I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: referido a la planificación que el docente efectúa para desarrollar su labor pedagógica, incluye programación curricular, unidades de aprendizaje y sesiones de aprendizaje elaborados en base a su contexto cultural y social, aplicando estrategias didácticas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Constituye la forma de organizar los aprendizajes, buscando que este sea motivador, desafiante y empático para con sus estudiantes, con el apoyo de herramientas y materiales didácticos y pertinentes, para que de esta manera se obtengan logros favorables para el estudiante.

III. Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad: Está relacionado al vínculo que el docente lleva con los diferentes miembros de la comunidad para elaborar instrumentos, ejecutar y hacerlos partícipes en un trabajo mancomunado buscando así la culminación de los objetivos trazados de la institución y la comunidad.

IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Incluye la preparación y actualización del educador como parte de su compromiso ético y profesional, el mismo que le va a permitir lograr mejores aprendizajes con sus estudiantes.

Para Valdés, (2006) el desempeño de un docente al ser evaluado permitirá comprobar la capacidad pedagógica y su efecto en sus estudiantes, así como también el grado de relación con los colegas, directivos, apoderados de los educandos y representantes de las instituciones de la localidad.

Casanova (1999) determina el desempeño docente como el proceso que facilita la conclusión de en qué nivel han sido logrados los objetivos educativos planteados.

Ahora se formula el problema general de la tesis que literalmente es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019? y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la autorrealización personal y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019?, ¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019?, ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el desempeño docente en las instituciones



educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén 2019?, ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019

El presente estudio de investigación se justifica contribuye en las siguientes fases:

Es provechoso llevar a cabo el presente estudio porque posibilitará reconocer el nexo que existe entre el clima laboral y de desempeño de los educadores en las instituciones educativas del distrito de Pueblo Nuevo- UGEL 2019, del mismo modo se podrá adquirir información sobre la praxis docente y cómo ésta favorece o desfavorece al logro de los aprendizajes.

Es relevante en el nivel que toca un tema primordial en la actual sociedad en la que vivimos, y en cuanto se obtengan los resultados, permitirá llevar a cabo gestiones con las instituciones relacionadas al tema de estudio y tomar decisiones para mejorar la calidad de la educación.

Este trabajo servirá para la toma de decisiones que lleven a la optimización del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas, donde se investigará apoyados en la descripción de la relación del clima laboral y desempeño docente contribuyendo de esta manera a la superación de los inconvenientes que no permiten una buena convivencia y tampoco un buen desempeño laboral en los docentes.

El desenlace de la presente investigación permitirá adquirir conocimientos de una realidad con sustentos teóricos, la misma que valdrá como fuente de referencia para nuevos estudios que busquen la mejora del clima laboral y desempeño docente.

Metodológicamente, el presente trabajo de investigación proporcionará información e instrumentos que contribuya en el futuro a adquirir nuevos conocimientos, como precedente de investigación.

El objetivo general es determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019 y como objetivos específicos tenemos: Determinar la relación entre la autorrealización personal y el desempeño

docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019; Determinar la relación entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019; Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019; Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019; Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

Y la hipótesis general: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019.

Y las hipótesis específicas: Existe relación directa entre la autorrealización personal y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019; Existe relación directa entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén

2019; Existe relación directa entre la supervisión y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019; Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019; Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

Y la hipótesis nula: No existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019.

## II. MÉTODO

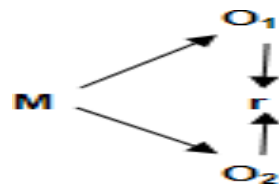
### 2.1. Tipo y diseño de investigación:

El enfoque asumido será el cuantitativo y el tipo de investigación que se utilizó en este trabajo fue no experimental (Sánchez & Reyes, 2006).

El diseño adecuado para la presente investigación es el diseño descriptivo correlacional, por la naturaleza de las variables y características de la muestra, porque se trata de analizar la relación que existen entre ellas.

Al respecto Hernández (2014), el objetivo de este tipo de investigación es conocer el nexo que existe entre dos o más variables dentro de una realidad particular.

En otras palabras (Bernal, 2010) la correlación estudia la mutualidad, pero no el origen, donde una alteración en un factor influye significativamente para la variación de otro.



Dónde:     M: Muestra  
              O1: Observación de la variable 1  
              O2: Observación de la variable 2  
              r: Coeficiente de correlación

## 2.2. Operacionalización de variables:

**Tabla 01: Variable 01 Clima laboral**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Clima Laboral	El clima laboral es la personalidad de una empresa. Asimismo, menciona que el clima laboral se forma por medio de una ordenación de las características propias de la empresa (Cabrera 1999)	La variable gestión del clima laboral será medido con un cuestionario de encuesta, la misma que tiene 5 dimensiones y será medido con la Prueba F y el Análisis de Covarianza	Autorrealización.	1. Existencia de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.	1,2,3,4	El cuestionario y la escala de	Ordinal
			Involucramiento laboral	2. Trato agradable y positivo a la disposición al trabajo.	5,6,7		
				1. Identificación	8,9,10		
				2. Compromiso	11,12,13		
			Supervisión.	1. Percepción de funcionalidad y significado. 2. Apoyo recibido.	14,15,16,17,18	Likert	
			Comunicación	1. Claridad de la información recibida.	19,20,21,22,23		
			Condiciones laborales	1. Reconocimiento. 2. Materiales.	24,25,26,27,28		

**Tabla 02: Variable 02 Desempeño Docente**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Desempeño Docente	Según Fernández (2002) el desempeño docente es el cúmulo de acciones que maestro desarrolla en su labor docente: formulación de las sesiones a desarrollar en las clases programadas, monitoreo y acompañamiento a los alumnos, actualización permanente, trabajo en equipo conjuntamente con los actores educativos, incluyendo	La variable calidad del desempeño docente será medido con un cuestionario de encuesta, la misma que tiene 4 dimensiones y será medido con la Prueba F y el Análisis de Covarianza	Preparación para el aprendizaje Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Conoce las características de los estudiantes, considerando el contexto sociocultural donde se desenvuelven, lo que va enseñar, los procesos para una educación de calidad. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad. 1. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, desarrollando procesos de aprendizaje individual y colectivo, para afianzar su identidad y responsabilidad profesional como docente. 2. Se desenvuelve de manera ética, respetando los derechos fundamentales de las personas, practicando valores; cumpliendo su rol en la sociedad.	1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 8 9,10, 11, 12, 13, 14, 15 16, 17, 18, 19, 20 21,22 23,24 25,26	El cuestionario y la escala de Likert	Ordinal
	padres y madres de familia.		Enseñanza para el aprendizaje	2. Dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. 3. Evaluación permanentemente de los aprendizajes			

### 2.3. Población y muestra

La población se considera como la totalidad del fenómeno que vamos a estudiar, el cual tiene una característica común, dicha característica es la que se estudia y genera los resultados de la investigación (Tamayo, 1997).

La población que sirvió como objeto de estudio del presente trabajo estará comprendida por 80 docentes observados en los centros educativos secundarios del distrito de Pueblo Nuevo- UGEL Chepén 2019.

**Tabla N° 03:**

*Distribución de los docentes de las Instituciones Educativas de nivel secundario del distrito de Pueblo Nuevo – 2019.*

<b>Instituciones</b>	<b>Profesores</b>		<b>Cantidad Total</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Educativas</b>	<b>M</b>	<b>H</b>		
I.E. Catalina	7	3	<b>10</b>	12.50%
I.E. Santa Rosa	11	13	<b>24</b>	30.00%
I.E. San Ildefonso	16	19	<b>35</b>	43.75%
I.E. Virgilio Purizaga	5	6	<b>11</b>	13.75%
Total	39	41	<b>80</b>	100.00%

**Fuente:** Base de datos de las instituciones educativas.

La muestra es una fracción de la población, con el que se trabaja, permitiendo delimitar las cualidades de la población. (Sánchez, 1998).

La muestra para el presente trabajo de investigación será en total de la población, dado que la población es pequeña y accesible y está constituida por 80 educadores de los colegios secundarios del Distrito de Pueblo Nuevo 2019.

#### **Criterios de inclusión de docentes**

- Nombrados, contratados.
- Con asistencia regular.

#### **Criterios de exclusión**

- Con asistencia esporádica.
- Con sanción administrativa y/o penal.
- Coaccionados a participar de la investigación o que no deseen colaborar con la aplicación de los instrumentos.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El siguiente análisis dio inicio con el diseño y elaboración del marco teórico, en el cual se tomaron en cuenta las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo; las cuales sirvió de base para poder estructurar el entorno referencial y conceptual de dicha investigación. En cuanto a la técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta:

Se diseñaron un conjunto de preguntas distribuidas en dos cuestionarios y dirigidas a los 80 docentes de nivel secundario del sector público de distrito de Pueblo Nuevo, la aplicación de estos cuestionarios se ejecutó de forma participativa; puesto que hubo una involucración por parte del investigador durante el desarrollo de la investigación a fin de absolver interrogantes e interpretaciones equivocadas del instrumento, llegando de esta forma a la consecución de resultados veraces, exactos y confiables.

El instrumento de investigación a utilizar fue el cuestionario de encuesta, para el grado de confiabilidad se utilizó la teoría de Alpha de Cronbach para los dos cuestionarios, a través del programa de Microsoft Excel, el cual arrojó los siguientes valores:

**Tabla N°04:**

*Resultados de confiabilidad del cuestionario "Clima Laboral"*

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N° de Ítems</b>
0.938	28

**Fuente:** Elaboración propia.

Ya que el alfa de Cronbach resultante es igual a 0,938, este tiene excelente grado de confiabilidad y se procede a su aplicación real del instrumento. Para el segundo cuestionario, estos fueron los resultados:

**Tabla N°05:**

*Resultados de confiabilidad del cuestionario "Desempeño Docente"*

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Ítems</b>
0.930	26

**Fuente:** Elaboración propia.

Ya que el alfa de Cronbach resultante es igual a 0,930, este tiene excelente grado de confiabilidad y se procede a su aplicación real del instrumento.

### **Validez Por Juicio de Expertos**

A través de la validez por juicio de expertos, se corrobora su relevancia, coherencia y pertinencia de instrumentos. Los resultados obtenidos en las encuestas están ligados a otra medición de las mismas características.

**Tabla N°06**

*Validez por juicio de expertos de los cuestionarios “Clima Laboral” y “Desempeño Docente”*

<b>Grado</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Calificación del instrumento de Clima Laboral</b>	<b>Calificación del instrumento de Desempeño Docente</b>
Maestro en Administración de Instituciones Educativas y TICS	Carlos Martín Coronado Hoyos	Confiable	Aplicable
Maestro en Administración de la Educación	María Raquel Gutiérrez Vásquez	Confiable	Aplicable
Magister en Psicología Educativa	Luis Alberto Quiroz Ramos	Confiable	Aplicable

**Fuente:** Elaboración propia

## **2.5. Procedimiento**

En primer lugar, se procedió a solicitar el permiso correspondiente (autorización) recién con ello se procederá a aplicar los cuestionarios de encuesta, y luego se tabulará los datos y posterior a ello realizar el procesamiento estadístico correspondiente.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Se trabajará los estadígrafos descriptivos como es la tabla de distribución de frecuencias. Los gráficos de la estadística descriptiva se trabajarán en Microsoft Excel 2016 y la estadística inferencial se usará el SPSS ver 25, la prueba de



normalidad se realizará mediante Kolmogorov-Smirnov y la prueba de hipótesis se hará uso del coeficiente de Spearman.

## 2.7. Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta la autorización de los directores de los colegios que se debe obtener previo a la aplicación de los instrumentos de investigación, además estos se aplicarán de forma anónima. En la ejecución de la recolección de información se tuvo en cuenta el consentimiento informado de los docentes, y se aseguró guardar la reserva de este proceso, de los datos recolectados y conservar el anonimato de las respuestas.

En la redacción de la investigación se utiliza las normas APA y se respetó los derechos de autor y la veracidad de los datos.

## III. RESULTADOS

**TABLA N° 07:**

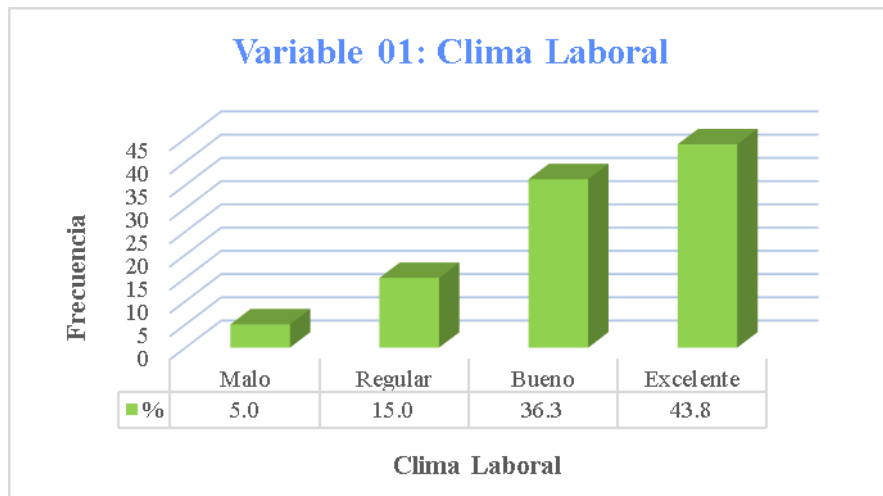
*Distribución de Docentes según Clima Laboral, Instituciones Educativas nivel Secundario distrito Pueblo Nuevo - 2019*

<b>Clima Laboral</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Malo	4	5,0	5,0
Regular	12	15,0	20,0
Bueno	29	36,3	56,3
Excelente	35	43,8	100,0
<b>Total</b>	80	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla N° 07:** El 43,8% de los educadores de instituciones educativas de nivel secundarios del distrito de Pueblo Nuevo se encuentran totalmente de acuerdo en que el Clima Laboral es excelente, mientras que un 5% de docentes lo consideran malo. En conclusión, los docentes si se encuentran conformes con el clima laboral de su institución educativa.

**Figura N° 01**



**TABLA N° 08:**

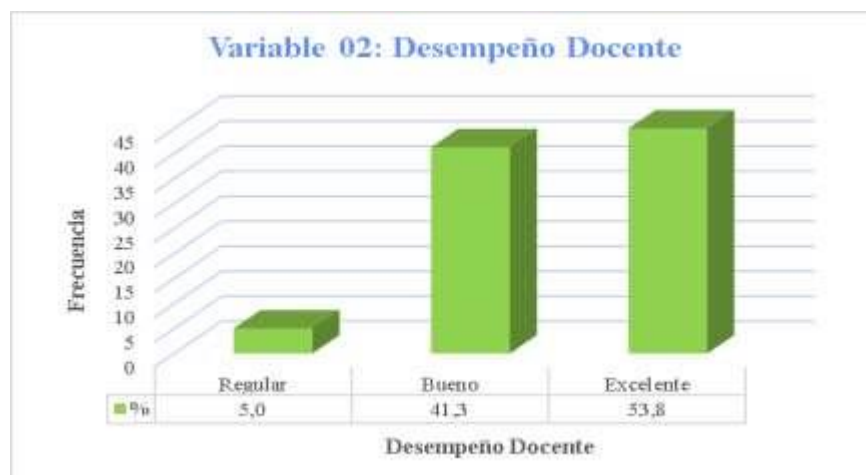
*Distribución de Docentes según Desempeño Docente, Instituciones Educativas nivel Secundario distrito Pueblo Nuevo - 2019*

Desempeño Docente	N°	%	Porcentaje acumulado
Regular	4	5,0	5,0
Bueno	33	41,3	46,3
Excelente	43	53,8	100,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla N°08:** El 53,8% de los educadores de instituciones educativas de nivel secundarios del distrito de Pueblo Nuevo su desempeño docente es excelente, mientras que un 5% de docentes lo consideran regular. En conclusión, los docentes muestran un desempeño docente excelente dentro de sus instituciones educativas.

**Figura N° 02**



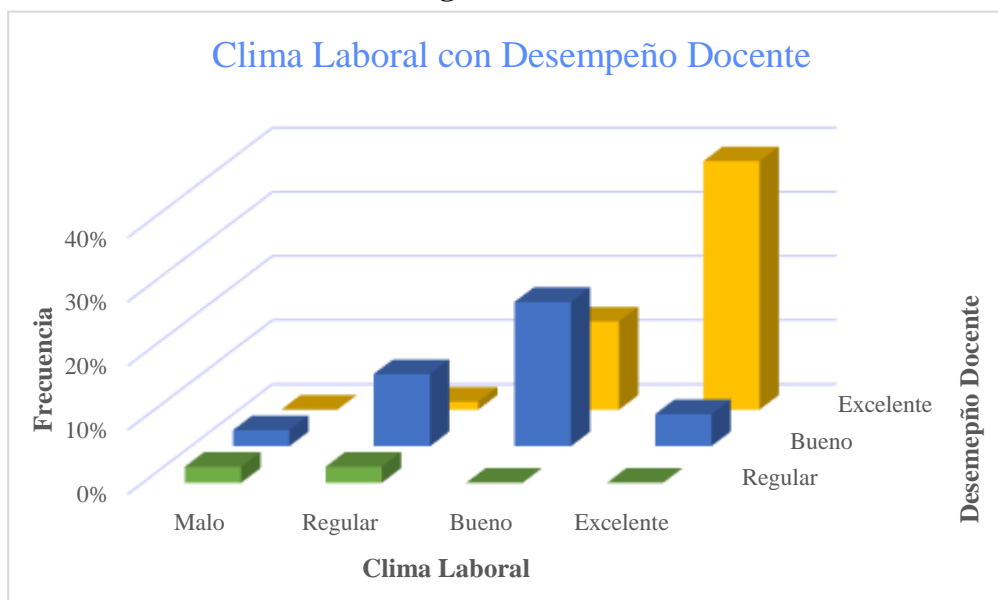
**Tabla N° 09:**

*Distribución de docentes según el clima laboral y desempeño docente, de las instituciones educativas secundarias del distrito Pueblo Nuevo - 2019*

Clasificación			Desempeño Docente			Total
			Regular	Bueno	Excelente	
Clima Laboral	Malo	Nº	2	2	0	4
		%	2.5%	2.5%	0.0%	5.0%
	Regular	Nº	2	9	1	12
		%	2.5%	11.3%	1.3%	15.0%
	Bueno	Nº	0	18	11	29
		%	0.0%	22.5%	13.8%	36.3%
	Excelente	Nº	0	4	31	35
		%	0.0%	5.0%	38.8%	43.8%
	Total	Nº	4	33	43	80
		%	5.0%	41.3%	53.8%	100.0%

**Tabla N° 09:** El 38,8% de los docentes de instituciones educativas de nivel secundarios del distrito de Pueblo Nuevo tienen un Clima Laboral excelente en sus instituciones educativas, así también el desempeño docente es excelente. En conclusión, los docentes si se encuentran conformes con el clima laboral y su desempeño docente en su institución educativa.

**Figura N° 03**



**Tabla N° 10:**

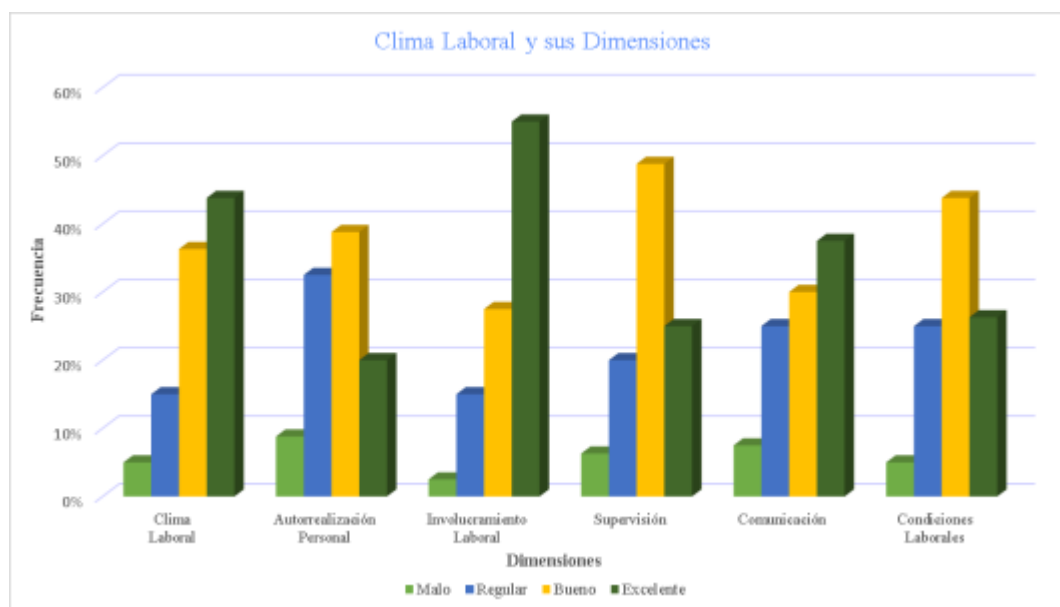
*Distribución de docentes según clasificación de clima laboral y sus dimensiones, de las instituciones educativas secundarias del distrito Pueblo Nuevo - 2019*

Clasificación	Clima Laboral		Dimensiones									
	N°	%	Autorrealización Personal		Involucramiento Laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones Laborales	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	4	5.0	7	8.8	2	2.5	5	6.3	6	7.5	4	5.0
Regular	12	15.0	26	32.5	12	15.0	16	20.0	20	25.0	20	25.0
Bueno	29	36.3	31	38.8	22	27.5	39	48.8	24	30.0	35	43.8
Excelente	35	43.8	16	20.0	44	55.0	20	25.0	30	37.5	21	26.3
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla N° 10:** El 2,5% de los docentes de instituciones educativas de nivel secundarios del distrito de Pueblo Nuevo consideran la dimensión de involucramiento laboral como malo, mientras que el 55% de docentes considera esta dimensión excelente, por otro lado, el 26,3% considera la dimensión condiciones laborales como excelente y el 37,5% considera la dimensión comunicación en excelente; para finalizar el 5% de los docentes considera malo el clima laboral frente a 43,8% que lo considera excelente. En conclusión, los docentes si se encuentran conformes con el clima laboral de sus instituciones.

**Figura N° 04**



**Tabla N° 11:**

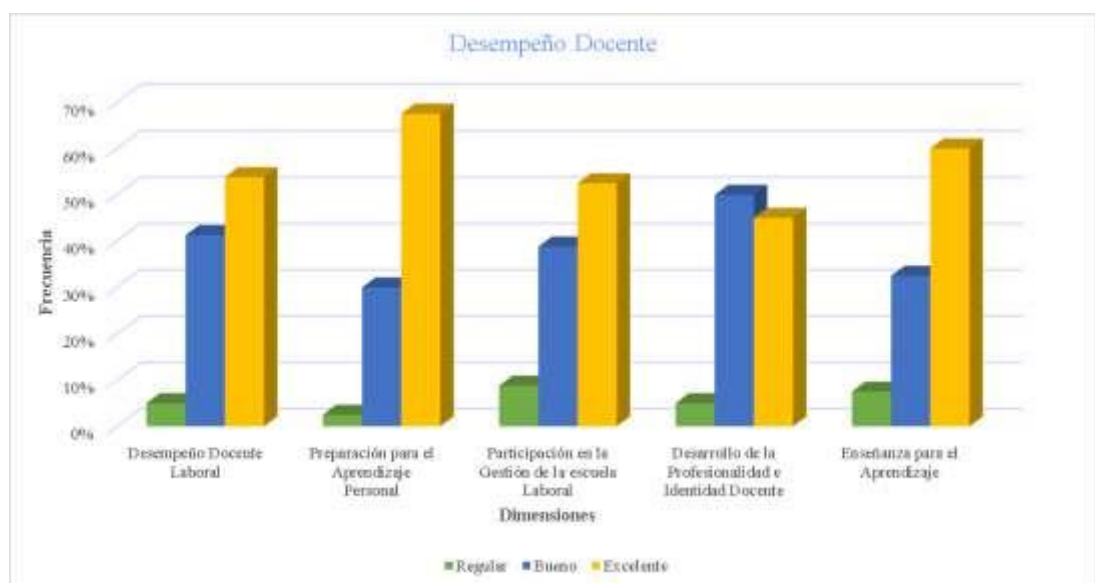
*Distribución de docentes según clasificación de desempeño docente y sus dimensiones, de las instituciones educativas secundarias del distrito Pueblo Nuevo - 2019*

Clasificación	Desempeño Docente		Dimensiones							
			Preparación para el Aprendizaje		Participación en la Gestión de la escuela		Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente		Enseñanza para el Aprendizaje	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Regular	4	5.0	2	2.5	7	8.8	4	5.0	6	7.5
Bueno	33	41.3	24	30.0	31	38.8	40	50.0	26	32.5
Excelente	43	53.8	54	67.5	42	52.5	36	45.0	48	60.0
Total	80.0	100.0	80.0	100.0	80.0	100.0	80.0	100.0	80.0	100.0

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla N° 11:** El 2,5% de los educadores de los colegios de nivel secundarios del distrito de Pueblo Nuevo consideran la dimensión Preparación para el Aprendizaje como regular, mientras que el 67,5% de docentes considera esta dimensión excelente, por otro lado, el 60% considera la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje como excelente y el 50% considera la dimensión Desarrollo de la Profesionalidad e Identidad Docente como buena; para finalizar el 5% de los docentes considera el desempeño docente como regular frente a 53,8% que lo considera excelente. En conclusión, los docentes están satisfechos con su desempeño docente.

**Figura N° 05**



### 3.1. Contratación de Hipótesis

Cuando nos referimos a contrastar una hipótesis, hablamos de un procedimiento estadístico, mediante el cual se acepta la hipótesis nula o la hipótesis alternativa. (Zacks, 1981)

Para contrastar la hipótesis y determinar el nivel de correlación, utilizaremos el programa SPSS25, a través del cual aplicaremos una prueba de normalidad que nos permita determinar la hipótesis que será aceptada. Para este caso utilizaremos el Kolmogorow, debido a que la encuesta fue aplicada a 80 sujetos.

#### Normalidad de variables:

##### Variable 01

**H<sub>1</sub>:** La variable clima laboral tiene una distribución normal.

**H<sub>0</sub>:** La variable clima laboral no tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

##### Variable 02

**H<sub>1</sub>:** La variable desempeño docente tiene una distribución normal.

**H<sub>0</sub>:** La variable desempeño docente no tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

**Tabla N°12**

*Pruebas de normalidad de las variables clima laboral y desempeño docente, de las instituciones educativas secundarias del distrito Pueblo Nuevo - 2019*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Clima Laboral	0.122	80	0.005	0.959	80	0.011
Desempeño Docente	0.098	80	0.057	0.961	80	0.015

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla N° 12:** Como se puede observar, la significancia en la variable clima laboral es inferior a 0.05, mientras que en la variable desempeño docente es mayor a 0.05; siendo la variable clima laboral de distribución no normal y la variable desempeño docente de distribución normal, por lo que utilizaremos el coeficiente de correlación de Spearman.

### 3.1.1. Contratación de Hipótesis General:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019.

**Significancia:  $\alpha = 0,05$**

Debido a que una de las variables tiene un comportamiento no normal utilizaremos la prueba de Spearman

**Tabla N°13**

*Correlación de las variables clima laboral y desempeño docente, de las instituciones educativas secundarias del distrito Pueblo Nuevo - 2019*

		Desempeño Docente
Rho de Spearman	V1 Clima Laboral	Coefficiente de correlación
		0.703**
		Sig. (bilateral)
		0.000
		N
		80

**Tabla N° 13:** Como se puede observar el grado de significancia utilizando Rho Spearman es menor que 0.05, por ello, se acepta la H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019; el coeficiente de correlación es de 0.703 por lo que podemos decir que las variables presentan un grado de relación intermedio.

### 3.1.2. Contratación de las hipótesis específicas

#### Hipótesis específica N°01:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la autorrealización personal y el desempeño docentes en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la autorrealización personal y el desempeño docentes en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

**Tabla N°14**

*Correlación de la dimensión Autorrealización de la variable clima laboral y desempeño docente, de las instituciones educativas secundarias del distrito Pueblo Nuevo - 2019*

		Desempeño Docente
Autorrealizacion	Coefficiente de correlación	0.585
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	80

**Fuente:** Encuesta realizada por el investigador

**Tabla N° 14:** De acuerdo al análisis de Spearman el nivel de significancia está por debajo de 0.05, por lo tanto, aceptamos la **H<sub>1</sub>**, y afirmamos que, si existe relación entre la dimensión Autorrealización de la variable clima laboral y la variable desempeño docente, el coeficiente de correlación es de 0.585 por lo que podemos decir que la dimensión y la variable tienen un grado de relación intermedio.

#### Hipótesis específica N°02:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.



**Tabla N°15**

*Correlación de la dimensión Involucramiento Laboral de la variable clima laboral y desempeño docente, de las instituciones educativas secundarias del distrito Pueblo Nuevo - 2019*

Desempeño Docente	
Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación
	0.747
	Sig. (bilateral)
	0.000
	N
	80

**Fuente:** Encuesta realizada por el investigador

**Tabla N° 15:** De acuerdo al análisis de Spearman el nivel de significancia está por debajo de 0.05, por lo tanto, aceptamos la **H<sub>1</sub>**, y afirmamos que, si existe relación entre la dimensión involucramiento laboral de la variable clima laboral y la variable desempeño docente, el coeficiente de correlación es de 0.747 por lo que podemos decir que la dimensión y la variable tienen un grado de relación intermedio.

### **Hipótesis específica N°03:**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la supervisión y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la supervisión y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

**Tabla N°16**

*Correlación de la dimensión Supervisión de la variable clima laboral y desempeño docente, de las instituciones educativas secundarias del distrito Pueblo Nuevo - 2019*

Desempeño Docente	
Supervisión	Coeficiente de correlación
	0.663
	Sig. (bilateral)
	0.000
	N
	80

**Fuente:** Encuesta realizada por el investigador

**Tabla N° 16:** De acuerdo al análisis de Spearman el nivel de significancia está por debajo de 0.05, por lo tanto, aceptamos la **H<sub>1</sub>**, y afirmamos que, si existe relación entre la dimensión supervisión de la variable clima laboral y la variable desempeño docente, el coeficiente de correlación es de 0.663 por lo que podemos decir que la dimensión y la variable tienen un grado de relación intermedio.

**Hipótesis específica N°04:**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

**Tabla N°17**

*Correlación de la dimensión Comunicación de la variable clima laboral y desempeño docente, de las instituciones educativas secundarias del distrito Pueblo Nuevo - 2019*

		Desempeño Docente
Comunicación	Coeficiente de correlación	0.536
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	80

**Fuente:** Encuesta realizada por el investigador

**Tabla N° 17:** De acuerdo al análisis de Spearman el nivel de significancia está por debajo de 0.05, por lo tanto, aceptamos la **H<sub>1</sub>**, y afirmamos que, si existe relación entre la dimensión comunicación de la variable clima laboral y la variable desempeño docente, el coeficiente de correlación es de 0.536 por lo que podemos decir que la dimensión y la variable tienen un grado de relación intermedio.

### Hipótesis específica N°05:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo – UGEL Chepén – 2019.

**Tabla N°18**

*Correlación de la dimensión Condiciones Laborales de la variable clima laboral y desempeño docente, de las instituciones educativas secundarias del distrito Pueblo Nuevo - 2019*

		Desempeño Docente
Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	0.676
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	80

**Fuente:** Encuesta realizada por el investigador

**Tabla N° 18:** De acuerdo al análisis de Spearman el nivel de significancia es menor que 0.05, por lo tanto, aceptamos la **H<sub>1</sub>**, y afirmamos que, sí existe relación entre la dimensión condiciones laborales de la variable clima laboral y la variable desempeño docente, el coeficiente de correlación es de 0.676 por lo que podemos decir que la dimensión y la variable tienen un grado de relación intermedio.

#### IV. DISCUSIÓN

Para dar inicio a este análisis se consideró que si existía una relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente y que de esta manera ambas variables se combinaban para asegurar una buena convivencia y calidad del servicio educativo. Motivo por el cual, esta investigación se propuso discernir qué nexo existe entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo – UGEL Chepén.

El resultado logrado en la variable Clima Laboral nos ilustra que en las instituciones públicas de nivel secundario de Pueblo Nuevo se encuentra en un nivel alto como lo observamos en la tabla N° 7 donde indica que el 43.8% de los docentes encuestados indica que el clima laboral en sus instituciones es excelente. Así también se dedujo de acuerdo a los resultados obtenidos que el desempeño docente en los colegios participantes es excelente, como se visualiza en la tabla N° 8 que indica que el 53.8% de los profesores desempeña una buena labor.

Con relación al objetivo principal de la investigación el cual es determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019, se concluye que si existe una relación directa entre las dos variables como se evidencia en la tabla N° 13 con un coeficiente de correlación de 0.703, conclusión similar es la aparece en el estudio de Nieves (2007), quien demuestra que si el clima laboral es bueno, los maestros muestran un buen desempeño docente. Por el contrario, cuando el clima de trabajo se deteriora, el rendimiento docente disminuye completamente, lo que se refleja en un bajo nivel académico en las instituciones educativas por parte de los estudiantes. De la misma manera, Rincón (2010), en su tratado sobre el clima laboral y el ejercicio docente, encuentra que un estilo adecuado y democrático de gestión mejoraría el desempeño de los docentes.

Desde un punto de vista global se afirma que aquellos aspectos vinculados al ambiente de trabajo están vinculados a la obtención del buen funcionamiento y optimización de resultados (Palma, 2004), sumadas a la predisposición del trabajo con

base en valores, incentiva a que los educadores estimulen aprendizajes de manera creativa, crítica y reflexiva con sus estudiantes (MINEDU, 2012).

Si hacemos un análisis independiente de la primera variable podemos observar en la Tabla N° 10 referida a las dimensiones del clima laboral, se observa que solo el 37.5% considera la dimensión comunicación excelente, por lo que podemos inferir que el aspecto de la comunicación en las instituciones educativas nivel secundario de Pueblo Nuevo, si no se encuentra deficiente, aun es un aspecto a mejorar en estas mismas. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Huacan (2019) quien en los resultados producto de su investigación obtuvo que el 46.9 % de los docentes encuestados consideran esta dimensión poco adecuada y el 9.4% la considera inadecuada. Referido a esto Chiavenato (2004) declara que sin excepción las instituciones marchan sustentadas en los vínculos de comunicación y que son estos los que entrelazan a sus todos sus miembros, y son esenciales para un funcionamiento cohesionado y congruente. Por lo tanto, se puede finalizar afirmando que sin una óptima comunicación es relativamente inviable que la institución funcione de manera adecuada.

Siguiendo con el análisis de la tabla mencionada anteriormente también observamos que la dimensión involucramiento laboral cuenta con 55% de aprobación excelente, pero aun así existe un alto porcentaje que no lo considera del mismo modo. Esta información la podemos contrastar con Albañil (2015) quien obtuvo los siguientes resultados: el 86.2% de los profesores sostienen que el índice de involucramiento en actividades del colegio es de regular a bajo; por otro lado, el 79.3% de ellos opinan que el involucramiento con el comité educativo institucional se da en grado bajo y muy bajo. Newstrom (2011), considera que el involucramiento aumenta la productividad y la calidad del producto. Al hallarse involucrados en el acuerdo decisiones, los trabajadores se motivan más, sienten que se les considera parte de la institución, que son reconocidos por los dirigentes de sus colegios y procuran implicarse aún más con los propósitos y finalidad de la institución. De la misma manera ayuda a mejorar su amor propio como persona, la conexión con los directivos y la satisfacción laboral. Es, por tal motivo, necesario que la institución haga a sus colaboradores tomar parte en la toma de decisiones.

## V. CONCLUSIONES

En relación a los resultados obtenidos y amparados en el marco teórico se ha concluido lo siguiente:

1. En cuanto al objetivo general se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la variable Clima laboral y el desempeño docente, con  $Rho=703$ , con una significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables.
2. En cuanto al primer objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión autorrealización personal y el desempeño docente con un grado de vinculación intermedio con coeficiente 0,585 de correlación.
3. En cuanto al segundo objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión involucramiento y el desempeño docente con un grado de vinculación intermedio con coeficiente 0,747 de correlación.
4. En cuanto al tercer objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión supervisión y el desempeño docente con un grado de vinculación intermedio con coeficiente 0,663 de correlación.
5. En cuanto al cuarto objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente con un grado de vinculación intermedio con coeficiente 0,536 de correlación.
6. En cuanto al quinto objetivo específico se concluye que existe relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente con un grado de vinculación intermedio con coeficiente 0,676 de correlación

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos de los colegios se recomienda hacer hincapié en las capacitaciones sobre clima laboral, especialmente en temas de autorrealización personal, comunicación y de ser posible mejorar el entorno en el que se lleva el proceso enseñanza-aprendizaje, para que el desempeño de su personal docente mejore.
2. A la plana directiva se recomienda crear espacios de trabajo en que los docentes participen mostrando sus habilidades personales, y que además sean reconocidos por toda la comunidad educativa.
3. Así mismo se recomienda a los directivos que fomenten espacios de trabajo cooperativo para fortalecer el grado de confianza entre sus docentes y directivos, además de programar sesiones y actividades de juegos lúdicos y esta manera enriquecer el compañerismo y la comunicación fluida entre los docentes y directivos.
4. A los educadores de los centros escolares, no ser esquivos de las actividades propuestas por dirección y de la comunidad local, ya que estas actividades además de socializar entre iguales les permite conocer cada una de sus personalidades, comportamientos y actitudes.

## REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). *Tesis. El clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE\\_EDUC\\_130.pdf?...1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1)
- Alva, J. (2018). *El clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Trujillo*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. Antioquia – Colombia.
- Andía, E. (2017). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Esmeralda de los Andes"*. Huanta: Universidad César Vallejo.
- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora*. Guanare - Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Bingham, C., & Duran-Palma, F. (2013). Rethinking research supervision: some reflections from the field of employment relations. *Teaching in Higher Education*, 78-89.
- Cabrera, G. (1999). Clima organizacional de las empresas chilenas. *Revista de Psicología Social e Internacional*, 1-19.
- Calcina, Y. (2012 - Perú). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencia Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Camasi, K. (2018). *Realación entre el síndrome de burnout y clima laboral en las organizaciones: Una revisión conceptual*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- Chávez, R. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada*. Trujillo: Universidad. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7815/Tesis%20Maestr%C3%ADa%20Roc%C3%ADo%20del%20Pilar%20Ch%C3%A1vez%20Qui%C3%B1ones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). Mexico: McGraw-Hill.



- Collazos. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I.E. "Mariano Melgar Valdiviezo*. Chiclayo: Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Corrales, I., & Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes de la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 644-658.
- Donayre, W. (2009). *Administración del Talento Humano*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Dueñas, & Bobadilla. (2013). *Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar Ayaviri*. Perú: Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo: Universidad de Carabobo.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Garg, & Talwar. (2017). *Impacto del clima institucional sobre el desempeño laboral del sector de educación de Indore*. India.
- Guerra, J. A. (20 de Febrero de 2011). *Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/motivacion-laboral-clave-empresa-148308>
- Huacon, B. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Ipsos. (2017). *El Expreso*. Obtenido de <http://www.ipae.pe/wpcontent/uploads/2017/11/CADE-Educacion>
- Jabit, L. (2008). *Rol del directivo*. Caracas: Federacion Internacional Fe y Alegria.
- Likert. (1997). *Clima Organizacional*. Mexico: Trillas.
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Venezuela: Universidad de Zulia. Obtenido de [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z4814/Publico/luengo\\_cruz\\_yubisay\\_coromoto.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf)
- Maslow, A. (1991). *Motivation and Personalalyti*.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito de Ecuador*. Quito.
- Monrroy, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de ventanilla*. Callao - Lima. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1220/1/2012\\_Monrroy\\_Desemp](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1220/1/2012_Monrroy_Desemp)
- Montenegro, I., & Aldana, I. (2003). *Evalaución del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Moos, R. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research. (4th), Mind Garden, Inc, Palo Alto. California.*
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). Mexico - DF: McGraw Hill/ Interamericana Editores.
- Nieves, D. (2007). *El educador como expositor de contenidos*. Mexico: Ed. Mc Graw Hill.
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Prado, E. (2015). *Relación entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. Trujillo - Perú: Universidad César Vallejo.
- Rincón, C. (2010). *Entre el Clima Laboral y Desempeño Docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas*.
- Roldan. (2018). *Liderazgo del director en el marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017*. Chosica: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima.
- Sánchez, & Reyes. (2006). *Metodología y Diseños en la investigación científica*. Lima - Perú: Visión Universitaria.
- Sánchez, T. (2011). *Clima laboral y desempeño docente en el Centro de Atención Múltiple N° 76 de la ciudad de México*. Mexico: Tecnológico de Monterrey. Escuela de Graduados en Educación.
- Viñan, A. (2017). *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio facultad de ciencias ESPOCH*. Ecuador: Escuela superior politécnica de Chimborazo de Ecuador.

## **ANEXOS**

# ANEXO N° 01:

## Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIBLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO	ESCALA
El clima laboral y el desempeño de docentes en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019	¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño de docentes en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL	Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de docentes en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito	<p><b>H<sub>i</sub></b> Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño de docentes en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019</p> <p><b>H<sub>0</sub></b> No existe relación directa entre el clima laboral y el</p>	<b>Variable 1:</b> Clima Laboral	Conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización. (Edel, 2007, pág. 32)	El clima laboral se determinará a través de dos dimensiones: subjetiva y objetiva para ellos se utilizará una encuesta de 50 preguntas.	1. Autorrealización Personal. 2. Involucramiento Laboral. 3. Supervisión. 4. Comunicación. 5. Condiciones Laborales.	➤ Satisfacción profesional. ➤ Compromiso con la institución educativa. ➤ Guía por parte de los directivos para mejorar su labor. ➤ Fluidez de comunicación. ➤ Atención a sus sugerencias e inquietudes.		El Cuestionario y la Escala de Likert	

	Chepén - 2019?	de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019.	desempeño docentes en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del Distrito de Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019					➤ Mobiliarios adecuados. ➤ Medios y materiales brindados son oportunos.			
				<b>Variable 2:</b> Desempeño Docente	El desempeño docente es el cúmulo de acciones que el maestro desarrolla en su labor docente: formulación de las sesiones a desarrollar en las clases programadas, monitoreo y acompañamiento a los alumnos, actualización permanente,	Cuestionario aplicado a directivos sobre el desempeño docente, de acuerdo al Marco del buen desempeño docente (MINEDU)	- Preparación para el aprendizaje.  - Enseñanza para el aprendizaje.  - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Conoce las características de los estudiantes.  - Promueve un clima adecuado para el aprendizaje  - Participa de manera activa, democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.		El Cuestionario y la Escala de Likert	

					trabajo en equipo conjuntamente con los actores educativos, incluyendo padres y madres de familia. (Fernández – 2002)		- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	- Autorreflexión.			
--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

### Datos Generales:

Género: Masculino ( )    Femenino ( )
Nivel Académico: Bachiller ( )    Título profesional ( )    Magíster ( )    Doctor ( )
Tiempo de Servicio en la Institución Educativa: Menos de 5 años ( )    De 6 a 10 ( )    11 a 15 ( )    16 a 20 ( )    De 20 años a más ( )

Estimado colaborador: Estamos realizando un estudio con el fin de mejorar algunos aspectos de interés común de la empresa. Su opinión es muy importante por lo que le agradecemos responder este cuestionario marcando las opciones acerca de lo que sucede en la empresa. Esta encuesta es anónima no escriba su nombre, ni las firme. Los resultados los mantendremos en reserva (anónimo).

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente los ítems y marque con un aspa (x) en cada recuadro según creas conveniente teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

Nunca	A veces	Generalmente	Siempre
1	2	3	4

N°	Clima laboral	ESCALA			
		1	2	3	4
<b>Autorrealización personal</b>					
1	Existen oportunidades de superación profesional y personal en la institución educativa.				
2	Los Supervisores expresan reconocimiento por los grupos.				
3	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse				
4	Los coordinadores de área promueven la capacitación que se necesita.				
5	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras				
6	Se reconocen los logros en el trabajo.				
7	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal				
<b>Involucramiento Laboral</b>					
8	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución educativa.				
9	Se siente comprometido con la institución educativa.				
10	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
11	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				
12	Se identifica con la visión, misión y valores en la institución.				
13	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.				

<b>Supervisión</b>					
14	El Supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
15	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo				
16	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.				
17	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				
18	El trabajo se realiza en función a métodos o planes				
<b>Comunicación</b>					
19	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				
20	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				
21	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.				
22	Existe colaboración entre docentes de las diversas áreas				
23	Se conoce los avances en otras áreas de aprendizaje				
<b>Condiciones laborales</b>					
24	Los docentes tienen oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				
25	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado				
26	Existe buena administración de los recursos.				
27	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa.				
28	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.				



## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario para medir el Clima Laboral
- b) **Modificado por:** Lennin A. Gutiérrez Vásquez
- c) **Forma de aplicación:** Individual
- d) **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
- e) **Aplicación:** Docentes del nivel secundario del sector público del distrito Pueblo Nuevo.
- f) **Objetivo de la prueba:** Conocer y evaluar el Clima Laboral en sus dimensiones.
- g) **Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		min	máx.
<b>Autorrealización Personal</b>	7 ítems	7	28
<b>Involucramiento Laboral</b>	6 ítems	6	24
<b>Supervisión</b>	5 ítems	5	20
<b>Comunicación</b>	5 ítems	5	20
<b>Condiciones laborales</b>	5 ítems	5	20

### Leyenda

Nunca	A veces	Generalmente	Siempre
1	2	3	4

## ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

Valoración	Escala	DIMENSIONES				
		Autorrealización Personal	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Mala	28 – 48	7 – 12	6 – 10	5 – 8	5 – 8	5 – 8
Regular	49 – 69	13 – 18	11 – 15	9 – 12	9 – 12	9 – 12
Buena	70 – 90	19 – 24	16 – 20	13 – 16	13 – 16	13 – 16
Excelente	91 – 112	25 – 28	21 – 24	17 – 20	17 – 20	17 – 20

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Para la variable 2, se tendrá en cuenta la siguiente escala:

Nunca	A veces	Generalmente	Siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMES	Nivel de valoración			
	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	1	2	3	4
1.	Demuestro dominio de conocimientos y comprensión de los rasgos personales, evolutivos, necesidades educativas y socioculturales de los alumnos.				
2.	Elaboro la programación y sesiones teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes, articulando aprendizajes y rasgos, estrategias y medios que apoyan a los procesos de aprendizaje.				
3.	Selecciono campos temáticos teniendo en cuenta aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes.				
4.	Diseño e implemento con creatividad los procesos de aprendizaje para despertar la curiosidad, interés y compromiso para el logro de aprendizajes planificados.				
5.	Contextualizo teniendo en cuenta los intereses, desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.				
6.	Elaboro, selecciono y organizo recursos para el soporte de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.				
7.	Diseño la evaluación y reflexión de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en relación con los aprendizajes.				
8.	Diseño la planificación curricular de manera oportuna dando coherencia interna a las partes de los programas, unidades y sesiones para el logro de aprendizajes.				
	<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>				
9.	Participo de manera activa en la elaboración de documentos de gestión dentro de la institución.				
10.	Colaboro de manera democrática en la elaboración de los documentos de gestión de la institución educativa.				

11.	Oriento mi práctica pedagógica para relacionar los recursos de la comunidad con el desarrollo de la clase.				
12.	Recojo y tengo en cuenta los saberes y costumbres de la comunidad para el desarrollo de los aprendizajes.				
13.	Genero un ambiente acogedor a la diversidad teniendo en cuenta la práctica de valores como base y oportunidad para el logro de los aprendizajes.				
14.	Promuevo actividades de proyección a la comunidad.				
15.	Establezco reuniones con padres de familia para dar informe de los logros de aprendizaje.				
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>					
16.	Evalúo de manera permanente el desarrollo de los procesos en función de la participación de los estudiantes en la construcción de los aprendizajes.				
17.	Realizo la Sistematización de los aprendizajes con el fin de tomar decisiones y realimentar los puntos de manera oportuna.				
18.	Genero la reflexión de las experiencias y dificultades vividas en razón de los aprendizajes logrados.				
19.	Las actividades que desarrollo son aplicadas con absoluta libertad y enfocadas al desarrollo de los derechos fundamentales de las personas.				
20.	Evalúa de manera diferenciada para atender resultados y la diversidad de los estudiantes.				
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>					
21	Establezco normas de convivencia en el aula.				
22	Hago cumplir las normas de convivencia dentro del aula				
23	Preparo con anticipación mis sesiones de aprendizaje				
24	Actualizo mi metodología de enseñanza de acuerdo al ritmo de los estudiantes				
25	Evalúo permanentemente los aprendizajes de los estudiantes				
26	Utilizo instrumentos diferentes para evaluar aspectos diferentes de aprendizaje				

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario para medir el Desempeño Docente
- b) **Modificado por:** Lennin A. Gutiérrez Vásquez
- c) **Forma de aplicación:** Individual
- d) **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
- e) **Aplicación:** Docentes del nivel secundario del sector público del distrito Pueblo Nuevo.
- f) **Objetivo de la prueba:** Conocer y evaluar el Desempeño Docente en sus dimensiones.
- g) **Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		min	máx.
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	8 ítems	8	32
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	7 ítems	7	28
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	5 ítems	5	20
<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>	6 ítems	6	24

### Leyenda

Nunca	A veces	Generalmente	Siempre
1	2	3	4

### ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

Valoración	Escala	DIMENSIONES			
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Enseñanza para el aprendizaje
Mala	26 – 45	8 – 13	7 – 11	5 - 8	6 – 10
Regular	46 – 65	14 – 19	12 – 16	9 - 12	11 – 15
Buena	66 – 85	20 – 25	17 – 21	13 - 16	16 – 20
Excelente	86 – 104	26 – 32	22 – 28	17 - 20	21 – 24



**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**
**TÍTULO:** Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario del Distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepen - 2019

**AUTOR:** Lennin Adolfo Gutierrez Vasquez

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Desempeño docente</b> Según Fernández (2002) el desempeño docente es el cúmulo de acciones que maestro desarrolla en su labor docente: formulación de las sesiones a desarrollar en las clases programadas, monitoreo y acompañamiento a los alumnos, actualización permanente, trabajo en equipo conjuntamente con los actores educativos, incluyendo padres de familia	Preparación para el aprendizaje	1. Conoce las características de los estudiantes, considerando el contexto socio cultural donde se desenvuelven, lo que va enseñar, los procesos para una educación de calidad.	1. Demuestro un dominio de conocimientos y comprensión de los rasgos personales, evolutivos, necesidades educativas y socioculturales de los alumnos					X		X		X		X		
			2. Elaboro la programación y sesiones teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes, articulando aprendizajes y rasgos, estrategias y medios que apoyan a los procesos de aprendizaje					X		X		X		X		
			3. Seleccione campos temáticos teniendo en cuenta aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes					X		X		X		X		
			4. Diseño e implemento con creatividad los procesos de aprendizaje para despertar la curiosidad, interés y compromiso para el logro de aprendizajes planificados					X		X		X		X		
			5. Contextualizo teniendo en cuenta los intereses, desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes					X		X		X		X		
			6. Elaboro, selecciono y organizo recursos para el soporte de los procesos de aprendizaje de los estudiantes					X		X		X		X		
			7. Diseño la evaluación y													





		identidad y responsabilidad profesional como docente.	18. Genero la reflexión de las experiencias y dificultades vividas en razón de los aprendizajes logrados						X		X		X		X		
		2. Se desenvuelve de manera ética, respetando los derechos fundamentales de las personas, practicando valores; cumpliendo su rol en la sociedad.	19. Las actividades que desarrollo son aplicadas con absoluta libertad y enfocadas al desarrollo de los derechos fundamentales de las personas.						X		X		X		X		
			20. Evalúa de manera diferenciada para atender resultados y la diversidad de los estudiantes						X		X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje	1. Crea clima propicio para el aprendizaje	21. Establezco normas de convivencia en el aula.						X		X		X		X		
			22. Hago cumplir las normas de convivencia dentro del aula.						X		X		X		X		
		2. Dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	23. Preparo con anticipación mis sesiones de aprendizaje						X		X		X		X		
			24. Actualizo mi metodología de enseñanza de acuerdo al ritmo de los estudiantes.						X		X		X		X		
		3. Evaluación permanentemente de los aprendizajes	25. Evalúo permanentemente los aprendizajes de los estudiantes						X		X		X		X		
			26. Utilizo instrumentos diferentes para evaluar aspectos diferentes de aprendizaje						X		X		X		X		



## **MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre desempeño docente"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desempeño docente de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación pública nivel secundario del distrito de Pueblo Nuevo de la provincia de Chepén - 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Quiroz Ramos Luis Alberto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Psicología educativa


**COLEGIATURA:** 1519328614

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 6 años

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				X

**FIRMA DEL EVALUADOR**

  
**Luis Alberto Quiroz Ramos**  
Magister en Psicología educativa  
Colegiatura: 1519328614



**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**
**TÍTULO:** Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario del Distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepen - 2019

**AUTOR:** Lemlin Adolfo Gutiérrez Vásquez

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMs	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Desempeño docente</b> Según Fernández (2002) el desempeño docente es el cúmulo de acciones que maestro desarrolla en su labor docente: formulación de las sesiones a desarrollar en las clases programadas, monitoreo y acompañamiento a los alumnos, actualización permanente, trabajo en equipo conjuntamente con los actores educativos, incluyendo padres de familia	Preparación para el aprendizaje	1. Conoce las características de los estudiantes, considerando el contexto sociocultural donde se desenvuelven, lo que va enseñar, los procesos para una educación de calidad.	1. Demuestro un dominio de conocimientos y comprensión de los rasgos personales, evolutivos, necesidades educativas y socioculturales de los alumnos					X		X		X		X		
			2. Elaboro la programación y sesiones teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes, articulando aprendizajes y rasgos, estrategias y medios que apoyan a los procesos de aprendizaje					X		X		X		X		
			3. Seleccione campos temáticos teniendo en cuenta aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes					X		X		X		X		
			4. Diseño e implemento con creatividad los procesos de aprendizaje para despertar la curiosidad, interés y compromiso para el logro de aprendizajes planificados					X		X		X		X		
			5. Contextualizo teniendo en cuenta los intereses, desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes					X		X		X		X		
			6. Elaboro, selecciono y organizo recursos para el soporte de los procesos de aprendizaje de los estudiantes					X		X		X		X		
			7. Diseño la evaluación y					X		X		X		X		







		identidad y responsabilidad profesional como docente.	18. Genero la reflexión de las experiencias y dificultades vividas en razón de los aprendizajes logrados					X		X		X		X		
		2. Se desenvuelve de manera ética, respetando los derechos fundamentales de las personas, practicando valores; cumpliendo su rol en la sociedad.	19. Las actividades que desarrollo son aplicadas con absoluta libertad y enfocadas al desarrollo de los derechos fundamentales de las personas.					X		X		X		X		
			20. Evalúa de manera diferenciada para atender resultados y la diversidad de los estudiantes					X		X		X		X		
	<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>	1. Crea clima propicio para el aprendizaje	21. Establezco normas de convivencia en el aula.					X		X		X		X		
			22. Hago cumplir las normas de convivencia dentro del aula.					X		X		X		X		
		2. Dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	23. Preparo con anticipación mis sesiones de aprendizaje					X		X		X		X		
			24. Actualizo mi metodología de enseñanza de acuerdo al ritmo de los estudiantes.					X		X		X		X		
		3. Evaluación permanentemente de los aprendizajes	25. Evalúo permanentemente los aprendizajes de los estudiantes					X		X		X		X		
			26. Utilizo instrumentos diferentes para evaluar aspectos diferentes de aprendizaje					X		X		X		X		



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre desempeño docente"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desempeño docente de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación pública nivel secundario del distrito de Pueblo Nuevo de la provincia de Chepén - 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Gutiérrez Vásquez María Raquel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de la educación

**COLEGIATURA:** 1542470525

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 4 años

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				X

**FIRMA DEL EVALUADOR**

  
Mg. Maria Gutierrez Vasquez  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
ANR A01672638



**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL**
**TÍTULO:** Clima laboral y desempeño docentes en instituciones educativas públicas nivel secundario del Distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019

**AUTOR:** Lennin Adolfo Gutiérrez Vásquez

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Clima laboral El clima laboral es la personalidad de una empresa. Asimismo, menciona que el clima laboral se forma por medio de una ordenación de las características propias de la empresa (Cabrera 1999)	Autorrealización	1.Existencia de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral	1. Existen oportunidades de superación profesional y personal en la institución educativa.					X		X		X		X		
			2. Los Supervisores expresan reconocimiento por los grupos.					X		X		X		X		
			3. Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse					X		X		X		X		
		2. Trato agradable y positivo a la disposición al trabajo.	4. Los coordinadores de área promueven la capacitación que se necesita.					X		X		X		X		
			5. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					X		X		X		X		
			6. Se reconocen los logros en el trabajo					X		X		X		X		
			7. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal					X		X		X		X		
	Involucramiento laboral	1. Identificación	8. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución educativa.					X		X		X		X		
			9. Se siente comprometido con la institución educativa					X		X		X		X		
			10. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal					X		X		X		X		
		2. Compromiso	11. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo					X		X		X		X		

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.	diferencial en relación con los aprendizajes.					X		X		X		X	
		8. Diseño la planificación curricular de manera oportuna dando coherencia interna a las partes de los programas, unidades y sesiones para el logro de aprendizajes					X		X		X		X	
		9. Participo de manera activa en la elaboración de documentos de gestión dentro de la institución.					X		X		X		X	
		10. Colaboro de manera democrática en la elaboración de los documentos de gestión de la institución educativa.					X		X		X		X	
		11. Oriento mi práctica pedagógica para relacionar los recursos de la comunidad con el desarrollo de la clase					X		X		X		X	
		12. Recojo y tengo en cuenta los saberes y costumbres de la comunidad para el desarrollo de los aprendizajes.					X		X		X		X	
		13. Genero un ambiente acogedor a la diversidad teniendo en cuenta la práctica de valores como base y oportunidad para el logro de los aprendizajes					X		X		X		X	
		14. Promuevo actividades de proyección a la comunidad.					X		X		X		X	
		15. Establezco reuniones con padres de familia para dar informe de los logros de aprendizaje					X		X		X		X	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, desarrollando procesos de aprendizaje individual y colectivo para afianzar su identidad y responsabilidad					X		X		X		X	
		16. Evalúo de manera permanente el desarrollo de los procesos en función de la participación de los estudiantes en la construcción de los aprendizajes					X		X		X		X	
		17. Realizo la Sistematización de los aprendizajes con el fin de tomar decisiones y realimentar los puntos de manera oportuna					X		X		X		X	
		18. Genero la reflexión de las experiencias y dificultades vividas					X		X		X		X	

		profesional como docente.	en razón de los aprendizajes logrados					X		X		X		X		
		2. Se desenvuelve de manera ética, respetando los derechos fundamentales de las personas, practicando valores; cumpliendo su rol en la sociedad.	19. Las actividades que desarrollo son aplicadas con absoluta libertad y enfocadas al desarrollo de los derechos fundamentales de las personas.					X		X		X		X		
			20. Evalúa de manera diferenciada para atender resultados y la diversidad de los estudiantes					X		X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje	1. Crea clima propicio para el aprendizaje	21. Establezco normas de convivencia en el aula.					X		X		X		X		
			22. Hago cumplir las normas de convivencia dentro del aula.					X		X		X		X		
		2. Dominio de los contenidos disciplinarios y el uso de estrategias y recursos pertinentes	23. Preparo con anticipación mis sesiones de aprendizaje					X		X		X		X		
			24. Actualizo mi metodología de enseñanza de acuerdo al ritmo de los estudiantes.					X		X		X		X		
		3. Evaluación permanente de los aprendizajes	25. Evalúo permanentemente los aprendizajes de los estudiantes					X		X		X		X		
			26. Utilizo instrumentos diferentes para evaluar aspectos diferentes de aprendizaje					X		X		X		X		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario sobre Desempeño Docente”

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de buen clima laboral de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación pública nivel secundario del distrito de Pueblo Nuevo de la provincia de Chepén – 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CARLOS MATIN CORONADO HOYOS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y TICS

**COLEGIATURA:** /519331745

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	------------	--------------------------

**FIRMA DEL EVALUADOR**

  
Mg. Carlos Coronado Hoyos  
INSTRUCTOR ETI-CHEPÉN  
SENATI



**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL**
**TÍTULO:** Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario del Distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019

**AUTOR:** Lenin Adolfo Gutiérrez Vasquez

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Clima laboral El clima laboral es la personalidad de una empresa. Asimismo, menciona que el clima laboral se forma por medio de una ordenación de las características propias de la empresa (Cabrera 1999)	Autorrealización	1. Existencia de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral	1. Existen oportunidades de superación profesional y personal en la institución educativa						X		X		X				
			2. Los Supervisores expresan reconocimiento por los grupos.						X		X		X				
			3. Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse						X		X		X				
		2. Trato agradable y positivo a la disposición al trabajo.	4. Los coordinadores de área promueven la capacitación que se necesita						X		X		X		X		
			5. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras						X		X		X		X		
			6. Se reconocen los logros en el trabajo						X		X		X		X		
			7. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal						X		X		X		X		
	Involucramiento laboral	1. Identificación	8. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución educativa						X		X		X		X		
			9. Se siente comprometido con la institución educativa						X		X		X		X		
			10. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal						X		X		X		X		
		2. Compromiso	11. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal						X		X		X		X		



	Supervisión		12. Se identifica con la visión, misión y valores en la institución						X		X		X		X		
			13. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral						X		X		X		X		
		1. Percepción de funcionalidad y significado	14. El Supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan						X		X		X		X		
			15. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo						X		X		X		X		
		2. Apoyo recibido	16. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea						X		X		X		X		
			17. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades						X		X		X		X		
			18. El trabajo se realiza en función a métodos o planes						X		X		X		X		
	Comunicación	1. Claridad de la información recibida	19. En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa						X		X		X		X		
			20. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía						X		X		X		X		
			21. En la institución se afrontan y superan los obstáculos						X		X		X		X		
			22. Existe colaboración entre docentes de las diversas áreas						X		X		X		X		
			23. Se conoce los avances en otras áreas de aprendizaje						X		X		X		X		
	Condiciones laborales	1. Reconocimiento	24. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad						X		X		X		X		
			25. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado						X		X		X		X		
			27. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa						X		X		X		X		
		2. Materiales	26. Existe buena administración de los recursos						X		X		X		X		
			28. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo						X		X		X		X		



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre clima laboral"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de buen clima laboral de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación pública nivel secundario del distrito de Pueblo Nuevo de la provincia de Chepén - 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Gutiérrez Vásquez María Raquel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de la educación

**COLEGIATURA:** 1542470525

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 4 años

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				X

**FIRMA DEL EVALUADOR**



Mg. Maria Gutierrez Vasquez  
ADMINISTRADOR  
D.N.E. 1542470525



### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

**TÍTULO:** Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario del Distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019

**AUTOR:** Lenin Adolfo Gutiérrez Vasquez

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Clima laboral El clima laboral es la personalidad de una empresa. Asimismo, menciona que el clima laboral se forma por medio de una ordenación de las características propias de la empresa (Cabrera 1999)	Autorrealización	1. Existencia de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral	1. Existen oportunidades de superación profesional y personal en la institución educativa						X		X		X		X		
			2. Los Supervisores expresan reconocimiento por los grupos						X		X		X		X		
			3. Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse						X		X		X		X		
		2. Trato agradable y positivo a la disposición al trabajo	4. Los coordinadores de área promueven la capacitación que se necesita						X		X		X		X		
			5. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras						X		X		X		X		
			6. Se reconocen los logros en el trabajo						X		X		X		X		
			7. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal						X		X		X		X		
	Involucramiento laboral	1. Identificación	8. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución educativa						X		X		X		X		
			9. Se siente comprometido con la institución educativa						X		X		X		X		
			10. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal						X		X		X		X		
		2. Compromiso	11. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal						X		X		X		X		



	Supervisión		12. Se identifica con la visión, misión y valores en la institución						X		X		X		X	
			13. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral						X		X		X		X	
		1. Percepción de funcionalidad y significado	14. El Supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan						X		X		X		X	
			15. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo						X		X		X		X	
		2. Apoyo recibido	16. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea						X		X		X		X	
			17. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades						X		X		X		X	
			18. El trabajo se realiza en función a métodos o planes						X		X		X		X	
	Comunicación	1. Claridad de la información recibida	19. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa						X		X		X		X	
			20. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía						X		X		X		X	
			21. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos						X		X		X		X	
			22. Existe colaboración entre docentes de las diversas áreas						X		X		X		X	
			23. Se conoce los avances en otras áreas de aprendizaje						X		X		X		X	
	Condiciones laborales	1. Reconocimiento	24. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad						X		X		X		X	
			25. El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado						X		X		X		X	
			27. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa						X		X		X		X	
		2. Materiales	26. Existe buena administración de los recursos						X		X		X		X	
			28. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo						X		X		X		X	



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre clima laboral"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de buen clima laboral de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación pública nivel secundario del distrito de Pueblo Nuevo de la provincia de Chepén - 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Quiroz Ramos Luis Alberto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Psicología educativa

**COLEGIATURA:** 1519328614

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 6 años

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				X

**FIRMA DEL EVALUADOR**




**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**
**TÍTULO:** Clima laboral y desempeño docentes en instituciones educativas públicas nivel secundario del Distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019

**AUTOR:** Lenin Adolfo Gutiérrez Vásquez

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño docente Según Ferrández (2002) el desempeño docente es el cúmulo de acciones que maestro desarrolla en su labor docente: formulación de las sesiones a desarrollar en las clases programadas, monitoreo y acompañamiento a los alumnos, actualización permanente, trabajo en equipo conjuntamente con los actores educativos, incluyendo padres de familia	Preparación para el aprendizaje	1. Conoce las características de los estudiantes, considerando el contexto sociocultural donde se desenvuelven, lo que va enseñar, los procesos para una educación de calidad.	1. Demuestro un dominio de conocimientos y comprensión de los rasgos personales, evolutivos, necesidades educativas y socioculturales de los alumnos.					X		X		X				
			2. Elaboro la programación y sesiones teniendo en cuenta la realidad de los estudiantes, articulando aprendizajes y rasgos, estrategias y medios que apoyan a los procesos de aprendizaje					X		X		X		X		
			3. Seleccione campos temáticos teniendo en cuenta aprendizajes fundamentales que se busca desarrollar en los estudiantes					X		X		X		X		
			4. Diseño e implemente con creatividad los procesos de aprendizaje para despertar la curiosidad, interés y compromiso para el logro de aprendizajes planificados					X		X		X		X		
			5. Contextualizo teniendo en cuenta los intereses, desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes					X		X		X		X		
			6. Elaboro, selecciono y organizo recursos para el soporte de los procesos de aprendizaje de los estudiantes					X		X		X		X		
			7. Diseño la evaluación y reflexión de manera sistemática, permanente, formativa y					X		X		X		X		

			12. Se identifica con la visión, misión y valores en la institución					X		X		X		
			13. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					X		X		X		
	Supervisión	1. Percepción de funcionalidad y significado	14. El Supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					X		X		X		
			15. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					X		X		X		
		2. Apoyo recibido	16. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					X		X		X		
			17. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					X		X		X		
			18. El trabajo se realiza en función a métodos o planes					X		X		X		
	Comunicación	1. Claridad de la información recibida.	19. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					X		X		X		
			20. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					X		X		X		
			21. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					X		X		X		
			22. Existe colaboración entre docentes de las diversas áreas					X		X		X		
			23. Se conoce los avances en otras áreas de aprendizaje					X		X		X		
	Condiciones laborales	1. Reconocimiento	24. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					X		X		X		
			25. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					X		X		X		
			27. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución educativa					X		X		X		
		2. Materiales	26. Existe buena administración de los recursos					X		X		X		
			28. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					X		X		X		



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre clima laboral"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de buen clima laboral de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación pública nivel secundario del distrito de Pueblo Nuevo de la provincia de Chepén - 2019

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CARLOS MATIN CORONADO HOYOS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y TICS

**COLEGIATURA:** 151933/745

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------

**FIRMA DEL EVALUADOR**

  
**Mg. Carlos Coronado Hoyos**  
INSTRUCTOR ETI-CHEPEN  
SENATI

"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

Santa Rosa, 30 de Octubre del 2019

Mediante el presente documento:

Yo, **Rommel David Torrez Monsefú**, director de la I.E. "San Ildefonso" del distrito de Pueblo Nuevo, provincia Chepén otorgo la siguiente:

## **CONSTANCIA**

Que el Br. Lennin Adolfo Gutiérrez Vásquez, identificado con D.N.I. 44414581, profesor de Computación e Informática y quien se encuentra cursando sus estudios de Maestría en la mención de Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, tiene autorización para aplicar su instrumento para el recojo de información a los docentes de esta institución educativa.

El presente documento se emite para los fines que el interesado considere conveniente.



  
Rommel David Torres Monsefú  
DIRECTOR

"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

Santa Rosa, 25 de Octubre del 2019

Mediante el presente documento:

Yo, **Segundo Agustín Gil Ríos**, director de la I.E. "Santa Rosa" del C.P. Santa Rosa, distrito de Pueblo Nuevo, provincia Chepén otorgo la siguiente:

## **CONSTANCIA**

Que el Br. Lennin Adolfo Gutiérrez Vásquez, identificado con D.N.I. 44414581, profesor de Computación e Informática y quien se encuentra cursando sus estudios de Maestría en la mención de Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, tiene autorización para aplicar su instrumento para el recojo de información como parte de su tesis, a los docentes de esta institución educativa.

El presente documento se emite para los fines que el interesado considere conveniente.



  
Segundo Agustín Gil Ríos  
DIRECTOR

"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

Santa Rosa, 21 de Octubre del 2019

Mediante el presente documento:

Yo, **Pablo C. Mendoza Huaman**, director de la I.E.Nº 80411 "Virgilio Purizaga Aznarán" del AAHH. Alto San Ildefonso, distrito de Pueblo Nuevo, provincia Chepén otorgo la siguiente:

## CONSTANCIA

Que el Br. Lennin Adolfo Gutiérrez Vásquez, identificado con D.N.I. 44414581, profesor de Computación e Informática y quien se encuentra cursando sus estudios de Maestría en la mención de Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, tiene autorización para aplicar su instrumento para el recojo de información a los docentes de esta institución educativa.

El presente documento se emite para los fines que el interesado considere conveniente.



*[Handwritten signature]*  
Prof. Pablo Mendoza Huaman  
DIRECTOR I.E. N.º 80411 "V.P."

	Variable 1: CLIMA LABORAL																											
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28
1	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2
2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	2	1	4	3	2	2	4
4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	1	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	4	2
6	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2
7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
8	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3
9	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3
10	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2
11	1	1	3	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1
12	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
13	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
14	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	4	2	3	2	3	1
17	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
18	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1
19	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
20	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
21	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2
22	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
24	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2



25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
26	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
27	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
28	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2
30	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1
31	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
32	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
34	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
36	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
37	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
38	2	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
39	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
40	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2
41	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
42	2	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
43	2	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3
44	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4
45	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	4	4	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
46	2	1	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	2	2	3	2	2	3
47	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
48	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4
49	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4
50	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2
51	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2
52	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
53	3	2	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	2	1	4	3	2	4

54	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
55	1	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	4	2
56	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2
57	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
58	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3
59	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3
60	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2
61	1	1	3	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1
62	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
63	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
64	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	4	2	3	2	3	1
67	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
68	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1
69	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
70	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
71	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2
72	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
74	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2
75	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
76	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
77	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
78	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2
80	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1

Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE																										
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22	ítem 23	ítem 24	ítem 25	ítem 26
1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
7	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3
8	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	4	3
9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
11	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	1
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
13	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
14	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	2
17	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4
21	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	2
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3



25	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3
27	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3
28	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
29	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
30	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4
31	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4
37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
38	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	2
39	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
42	4	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
43	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
44	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4
45	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4
46	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2
48	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4
49	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4
50	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
51	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
52	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
53	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2

54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3
57	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
58	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3
59	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
60	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
61	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
63	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	4	3	3	3	4	4	3	3
64	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
66	4	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2
67	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
68	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
70	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4
71	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4
72	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
75	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3
77	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3
78	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
79	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
80	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4



